

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

ЧЕРНОБАЙ Антоніна Миколаївна

УДК 349.22:331.108

**ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ
ДАНИХ ПРАЦІВНИКА**

**Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального
забезпечення**

АВТОРЕФЕРАТ

**дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук**

Одеса – 2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор
Чанишева Галія Інсафівна,
декан соціально-правового факультету
Одеської національної юридичної академії

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
Хуторян Наталія Миколаївна,
провідний науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового та
підприємницького права Інституту
держави і права ім. В.М. Корецького
НАН України

кандидат юридичних наук, доцент
Жернаков Володимир Володимирович,
завідувач кафедри трудового права
Національної юридичної академії
імені Ярослава Мудрого

Провідна установа Східноукраїнській національний
університет ім. Володимира Даля
Міністерства освіти і науки України
(м. Луганськ)

Захист відбудеться «9» грудня 2006 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «8» листопада 2006 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Музиченко П.П.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Основною тенденцією розвитку трудового права України є становлення та зміцнення в ньому одного з найважливіших принципів – принципу поваги до прав людини у сфері праці. Сучасне трудове право приймає на себе охорону гідності особистості, недоторканості приватного життя, особистої та сімейної таємниці, а також інших нематеріальних благ найманого працівника. Норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав й інших нематеріальних благ, що здійснюється цивільним правом, з урахуванням особливостей трудових відносин, забезпечувати права та свободи людини у сфері праці і таким чином формувати статус «соціального громадянина».

Значний прогрес у розвитку інформаційних технологій у двадцятому столітті, а саме практично повсюдне запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж, пов'язане з цим збільшення обсягів і напрямів використання персональних даних у різних сферах суспільного життя, їх передача новітніми комунікаційними засобами істотно поширили можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і обробки інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. В умовах широкого використання автоматизованих систем та їх технологій інформація про будь-якого працівника може стати тією чи іншою мірою відкритою і призвести до ущемлення його прав та законних інтересів, заподіяти працівникові матеріальну або моральну шкоду.

Комплексне дослідження проблеми правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з обробкою (збиранням, зберіганням, використанням, поширенням) персональних даних працівника, є необхідним для запровадження адекватного юридичного механізму в національну юридичну практику, що сприятиме ефективній реалізації положень ст. 3 та ст. 32 Конституції України.

Актуальність теми дослідження обумовлюється також недостатнім ступенем її наукової розробки. Питання захисту персональних даних фізичної особи досліджують вітчизняні вчені: А. Баранов, В. Брижко, Ю. Базанов, В. Галаган, О. Жуковська, А. Пазюк та ін. Водночас теоретичні та практичні питання правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівників до цього часу залишалися поза увагою представників науки трудового права.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та

права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими відповідно планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101V001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106V004970).

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є розробка юридичного механізму захисту персональних даних працівника на підставі комплексного аналізу міжнародних актів, законодавства України, спеціальної літератури та матеріалів практики щодо забезпечення захисту персональних даних працівника.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні поставлено такі задачі:

- визначити поняття та нормативний зміст персональних даних працівника, здійснити їх класифікацію;
- сформулювати поняття та загальні вимоги до обробки персональних даних працівника;
- визначити вимоги до збирання, зберігання, використання та передачі персональних даних працівника;
- довести необхідність прийняття локального нормативно-правового акту, який регламентував би процедуру обробки персональних даних працівника, та запропонувати його зміст;
- дослідити зміст прав працівника з метою забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця;
- визначити місце норм про захист персональних даних працівника у системі трудового права України;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства України з урахуванням міжнародних стандартів, досвіду демократичних країн з метою забезпечення ефективного захисту персональних даних працівника.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері захисту персональних даних працівника.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного

дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлено особливостями його об'єкта, предмета, мети і задач.

При дослідженні питань правових засобів захисту персональних даних застосовувався діалектичний метод наукового пізнання правових процесів та явищ, що виявилось, зокрема, у широкому використанні окремих парних категорій діалектики (форма і зміст, суть і явище, структура та елемент, причина й наслідок тощо). Застосування формально-логічного методу дозволило провести логічний, граматичний та морфологічний аналіз чинних правових норм. На підставі поєднання вказаного методу і методу моделювання у дисертації сформульовані конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства. Використання порівняльного методу дозволило дослідити відповідність національного законодавства міжнародним стандартам у цій сфері, а також проаналізувати зарубіжний досвід правового захисту персональних даних працівника. Історико-правовий метод застосовувався при дослідженні генезису юридичного механізму захисту персональних даних працівника. У дисертаційному дослідженні використовувався також системний підхід і системно-структурний метод, за допомогою яких було визначено складові юридичного механізму захисту персональних даних працівника та місце норм про захист персональних даних працівника у системі трудового права України.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, чинного законодавства України та законодавства країн із розвинутою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, міжнародного права, трудового права, цивільного права, інших галузей, матеріалах судової практики, відділів роботи з кадрами прокуратур м. Києва та Київської області.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним комплексним дослідженням правових засобів захисту персональних даних працівника.

Наукова новизна дослідження полягає в опрацюванні низки важливих теоретичних та практичних питань правового регулювання захисту персональних даних працівників та формулюванні пропозицій і рекомендацій щодо його удосконалення.

У межах здійсненого автором дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

- вперше в науці трудового права України сформульовано поняття

персональних даних працівника із застосуванням міжнародних стандартів, визначено нормативний зміст та здійснено класифікацію персональних даних працівника;

- вперше у вітчизняній науці трудового права досліджено історичні аспекти становлення і розвитку законодавства про персональні дані працівника; виявлено особливості розвитку національного законодавства у цій сфері за радянських часів та у період незалежності України;

- вперше в науці трудового права України визначено поняття та форми обробки персональних даних працівника, загальні вимоги при обробці цих даних;

- доведено необхідність розробки та запропоновано зміст локального нормативно-правового акту, який регламентував би процедуру обробки персональних даних працівника;

- сформульовано вимоги до збирання, зберігання, використання та передачі персональних даних працівника з урахуванням міжнародних трудових стандартів;

- вперше в науці трудового права України визначені права працівника щодо захисту персональних даних та досліджено їх зміст;

- вперше у вітчизняній науці трудового права розглянуто питання юридичної відповідальності за порушення норм, які регулюють обробку та захист персональних даних працівника;

- обґрунтовано пропозицію про об'єднання норм про захист персональних даних працівника в окремому правовому інституті в системі трудового права України в межах такого її структурного елементу як Індивідуальне трудове право;

- проаналізовано положення проектів Трудового кодексу України щодо персональних даних працівника, Закону України «Про захист персональних даних» та сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо їхнього змісту.

Практичне значення одержаних результатів. Наукові результати, отримані дисертанткою, можуть бути використані у законотворчій діяльності при роботі над проектами Трудового кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних».

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівників, а також у практиці застосування чинного законодавства.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право

України», а також спеціального курсу «Порівняльне трудове право», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, сформульовані у дисертаційному дослідженні, доповідалися та обговорювалися на засіданні науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Одеської національної юридичної академії, на науково-практичних конференціях, семінарах, зокрема: 7-й (59-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченій четвертій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченій п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Наукові засади управління і економіки освіти» (м. Переяслав-Хмельницький 20-21 квітня 2004 року); науково-практичному семінарі «Захист прав людини в Україні та Росії» (м. Переяслав-Хмельницький, 24 травня 2005 року).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

Структура дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, із яких основний зміст – 179 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У Вступі обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

Розділ 1 дисертації «Правове регулювання захисту персональних даних працівника» містить три підрозділи. У підрозділі 1.1. «Міжнародно-правові стандарти захисту персональних даних

працівника» досліджуються міжнародні норми про захист персональних даних працівника, які містяться у документах про права людини, прийнятих міжнародними та європейськими організаціями, основним напрямком діяльності яких є захист прав людини та їх закріплення у програмних документах.

Право на недоторканість приватного життя (в деяких документах – особистого життя), суб'єктом якого є кожна людина, закріплене як одна з загальнолюдських цінностей в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), а також договорах, укладених державами у рамках СНД та ратифікованих Україною.

Особливу увагу в дисертації приділено аналізу положень Кодексу практики з захисту особистих даних про працівника, розробленого експертами МОП і схваленого Адміністративною радою у 1996 р., Конвенції Ради Європи № 108 про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру від 28 січня 1981 року, Директиви 95/46/ЄС про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних від 24 жовтня 1995 року, Регламенту (ЄС) № 45/2001 від 17 грудня 2000 року про захист фізичних осіб при обробці персональних даних установами та органами Співтовариства та про вільне переміщення таких даних.

У підрозділі аналізуються питання відповідності національного законодавства міжнародним стандартам захисту персональних даних працівника. Конституція України забороняє втручання в особисте і сімейне життя людини, крім випадків, передбачених Конституцією України (ч. 1 ст. 32). Конституцією також передбачено, що не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ч. 2 ст. 32). Кожний громадянин має право ознайомитися в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, установах і організаціях з відомостями про себе, які не є державною або іншою захищеною законом таємницею (ч. 3 ст. 32).

Положення ст. 32 Конституції не знайшли відображення у трудовому законодавстві України. У чинному КЗпП відсутня глава про захист персональних даних працівника. Тільки ст. 25 Кодексу забороняє вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи від осіб, які поступають на роботу (про партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством). Однак зазначена норма сформульована недостатньо повно

і фактично дозволяє роботодавцю вимагати від працівника інформацію, не пов'язану з трудовими відносинами. Так, партійна приналежність визначає тільки політичні погляди особи, яка поступає на роботу, і не охоплює профспілкову діяльність або членство в іншій громадській організації. Стаття 25 КЗпП також не містить заборону вимагати відомості про приватне життя особи при укладенні трудового договору.

Водночас до числа відомостей, що складають інформацію про працівника, належать не тільки відомості, які подаються працівником при прийнятті на роботу, а й відомості, що формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника, відомості, що зберігаються у роботодавця після припинення трудових правовідносин з працівником.

Норми, які б визначали і закріплювали поняття персональних даних працівника, принципи, що стосуються обробки таких даних, порядок їх зберігання та використання в організації, передачі персональних даних, права працівника щодо їхнього захисту, у національному трудовому законодавстві відсутні, що свідчить про його невідповідність міжнародним трудовим стандартам у цій сфері.

У підрозділі 1.2. «Становлення і розвиток законодавства України про персональні дані працівника» аналізуються акти чинного законодавства України, починаючи з 20-х років минулого століття і до цього часу.

У дисертації відзначається, що право на захист персональних даних працівника не могло бути реалізовано у радянський період. Втручання в особисте життя з боку держави, адміністрації підприємств, установ, організацій, партійних комітетів, спецслужб, різних контрольних органів носило надзвичайний характер, у зв'язку з чим питання про захист персональних даних навіть не виникало. Ленінська вказівка про те, що «мы ничего «частного» не признаем, для нас все в области хозяйства есть публично-правовое...», було керівним принципом усюди. У зв'язку з цим обов'язковими були особові листки з обліку кадрів, характеристики, анкети та інші документи, які треба було заповнити або подати при прийнятті на роботу, виїзді з країни у закордонне відрядження або туристичну поїздку і т. ін. В особовому листку з обліку кадрів треба було відповісти на велику кількість питань, які не мали відношення до професійних якостей працівника, а стосувалися обставин його особистого життя: про соціальне походження батьків, партійності (якою організацією був прийнятий у члени КПРС, чи мав партійні стягнення, чи перебував раніше в партії та причина виключення або вибування, чи брав участь в антипартійних групуваннях (яких, коли) і чи мав колювання від

проведення лінії партії), про перебування за кордоном (число, рік, місяць, в якій країні, мета перебування), на тимчасово окупованій території під час Великої Вітчизняної війни, наявність родичів у зарубіжних країнах, виконувану роботу з початку трудової діяльності, сімейний стан з перерахуванням складу родини і т. ін. Ніякими резюме для кадрових служб із перерахуванням ділових персональних даних працівника замінити особові листки з обліку кадрів і анкети тоді було не можна.

За часів незалежності України в останнє десятиріччя XX століття становище докорінно змінилося, відбулися значні перетворення в усіх сферах діяльності, пов'язані з переходом до ринкової економіки, побудови демократичної, соціальної, правової держави, визнанням загальнолюдських цінностей, принципів і норм міжнародного права, захистом прав і свобод людини та громадянина. У цей період були прийняті закони «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року, «Про захист інформації в автоматизованих системах» від 5 липня 1994 року (діє в новій редакції Закону України від 31 травня 2005 року з новою назвою «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах»), які за відсутності спеціальних правових норм певною мірою регулюють відносини щодо захисту персональних даних працівника. У цей час в Україні діє понад два десятки законодавчих актів, які тією чи іншою мірою регулюють відносини, пов'язані зі збором, використанням і передачею персональних даних.

Розробці теорії та практики інформаційних правовідносин у сфері праці сприяє становлення та розвиток нової самостійної галузі українського права – інформаційного права.

Водночас відсутність спеціальних норм про захист персональних даних працівника у трудовому законодавстві пояснює той факт, що роботодавець, як і раніше, продовжує збирати дані про працівника, використовуючи при цьому особовий листок з обліку кадрів, автобіографію та різні анкети, тестування при прийомі на роботу, письмові характеристики з попереднього місця роботи, резюме, довідки, запити і т. ін.

З прийняттям Закону України «Про захист персональних даних», який відповідав би міжнародним стандартам, включенням до Трудового кодексу України спеціальних норм про захист персональних даних працівника буде завершено формування нормативної бази в цій сфері.

У підрозділі 1.3. «Поняття та класифікація персональних даних працівника» визначається поняття персональних даних працівника, розкривається їх нормативний зміст та здійснюється класифікація.

При визначенні поняття персональних даних працівника автор

використовує положення Конвенції Ради Європи про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру 1981 р., згідно з ст. 2 якої «дані особистого характеру» означають будь-яку інформацію, яка стосується конкретно визначеної особи або особи, що може бути конкретно визначеною, а також положення ст. 23 Закону України «Про інформацію», відповідно до ч. 1 якої інформація про особу – це сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про особу. В ч. 2 даної статті закріплюється перелік основних даних про особу (персональних даних), до яких віднесено: національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату і місце народження.

Водночас у дисертації відзначається, що персональні дані працівника містять низку ознак, які відрізняють їх від персональних даних про особу. Поняття персональних даних працівника вужче поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини життя фізичної особи), а тільки про такі обставини, що можуть характеризувати фізичну особу як працівника. В Кодексі практики з захисту особових даних про працівників МОП використовується термін «особисті дані», який означає будь-яку інформацію, що відноситься до ідентифікованого або такого, який може бути ідентифікованим, працівника.

Законодавство багатьох країн забороняє збирати про працівників, які наймаються, дані, що не стосуються професійних якостей і кваліфікації. Обмежуються або забороняються збирання і обробка інформації, що може включати відомості про расову належність, релігійні, політичні чи філософські переконання; про національне або соціальне походження; сексуальні звички або нахили; про членство у профспілках або інших організаціях; стан здоров'я; про вживання алкоголю, наркотиків; про майнове становище (наприклад, про наявність боргів). Отже, коло інформації про персональні дані працівника значно ширше переліку основних даних про особу (персональних даних), передбаченого ст. 23 Закону України «Про інформацію».

Персональні дані працівника потрібно розглядати як будь-яку інформацію, яка стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцю у зв'язку з використанням праці цього працівника на підставі трудового договору. Це може бути тільки така інформація, яка необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими правовідносинами.

Персональні дані працівника належать до категорії документованої інформації, тобто інформації, зафіксованої на матеріальному носію з реквізитами, що дозволяють її ідентифікувати. Крім того, персональні дані працівника, занесені до особових справ і документів обліку, є

персоніфікованими, такими, що носять конфіденційний характер. У деяких випадках персональні дані працівника можуть становити державну таємницю.

Залежно від наявності суб'єктивного фактору персональні дані працівника можна поділити на два види: 1) фактичні дані, які не підлягають суб'єктивній оцінці (про набуто після закінчення навчального закладу спеціальність, службу у Збройних Силах України, інших військових формуваннях тощо); 2) персональні дані оціночного характеру, які можуть міститися у виробничій (службовій) характеристиці, висновку атестаційної комісії тощо.

Залежно від часу подання або формування відомості, що складають персональні дані працівника, поділяються на: 1) відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу і містяться у поданих працівником документах (відомості у паспорті або іншому документі, що засвідчує особу працівника; відомості у трудовій книжці; відомості про освіту, кваліфікацію; відомості, які містяться в документі медичного огляду працівника (зокрема, медичній книжці) та ін.); 2) відомості, які формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника (відомості, які містяться в особовій справі працівника, у наказах, розпорядженнях, характеристиках, атестаційних справах та ін.); 3) відомості про працівника, які зберігаються у роботодавця після припинення з ним трудових правовідносин (усі персональні дані працівника, які є в архіві організації).

Розділ 2 дисертації **“Загальні вимоги до обробки персональних даних працівника”** складається з п'ятих підрозділів. У підрозділі 2.1. **«Поняття та форми обробки персональних даних працівника»** визначається юридичне поняття обробки персональних даних працівника та її форми. Враховуючи те, що при обробці персональних даних працівника виникають суспільні відносини, суб'єктами яких є працівник, його представник, посадові особи, які здійснюють обробку персональних даних працівника, а також треті особи, які отримують (або подають) інформацію про працівника, пропонується розглядати обробку персональних даних як певну сукупність цих відносин (у ст. 5 проекту Закону України **«Про захист персональних даних»** міститься інше визначення обробки персональних даних як будь-якої дії або сукупності дій).

Обробка персональних даних працівника може здійснюватися у таких формах, як отримання, зберігання, передача або будь-яке інше використання персональних даних працівника.

Автором визначаються цілі обробки персональних даних працівника та загальні вимоги при їхній обробці. Однією з головних цілей обробки

персональних даних працівника повинне бути забезпечення дотримання законів та інших нормативно-правових актів, права працівника на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя.

У підрозділі сформульовані вимоги до обробки персональних даних працівника. Роботодавець не вправі отримувати та обробляти персональні дані працівника про його політичні, релігійні та інші переконання, приватне життя, членство у профспілці чи профспілкову діяльність. Усі персональні дані необхідно отримувати у самого працівника: якщо персональні дані працівника можливо отримати у третьої сторони, то працівника слід повідомити про це заздалегідь та від нього необхідно отримати письмову згоду. Усі рішення, що стосуються інтересів працівника, роботодавець не вправі приймати, використовуючи персональні дані, отримані тільки внаслідок їх автоматизованої обробки чи електронного отримання, без урахування особистих якостей працівника і його сумлінної праці, та інші вимоги. Внесено пропозиції до ст. 5 проекту Закону України «Про захист персональних даних», якою передбачені загальні вимоги до обробки персональних даних.

Автором доводиться необхідність прийняття локального нормативно-правового акту, в якому слід закріпити вимоги до обробки персональних даних працівника з урахуванням особливостей та видів діяльності конкретної організації, норми якого не повинні погіршувати становище працівника порівняно з законодавством України про працю. У підрозділі пропонується зміст даного локального нормативно-правового акту.

У підрозділі 2.2. «Вимоги до збирання персональних даних працівника» аналізуються вимоги до формування і отримання персональних даних працівника. Документи щодо особистого складу в організації формуються у зв'язку з трудовими правовідносинами. Ними є накази щодо особистого складу, витяги з них, трудові договори, заяви, трудові книжки, особові листки, резюме, характеристики, особисті картки, книга наказів, розпоряджень, книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них, книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них і т. ін.

Чинним законодавством не передбачені загальні вимоги до змісту більшості з названих документів. Як наслідок, може бути підготоване досье на працівника, що містить неточні або такі, що вводять в оману, відомості. Збирання такої інформації про окремого працівника, в тому числі делікатного й особистого характеру, може відбуватися без його відома; існує можливість використання такої інформації з іншими цілями, крім тих, заради яких вона збирається, передачі третій стороні. Необмежене збирання особистих даних, особливо без відома працівників,

створює для них особливі труднощі, оскільки вони можуть зазнати дискримінації.

Автором вносяться пропозиції щодо упорядкування переліку і змісту документів, які необхідні для правильного оформлення трудового договору. У Трудовому кодексі України необхідно передбачити перелік документів, які пред'являються при прийнятті на роботу при загальному порядку укладення трудового договору. У підрозділі розглядаються також випадки подання додаткових документів згідно з законодавством України.

У дисертації аналізується практика проведення тестування працівників при прийнятті на роботу, яка набула особливого поширення у недержавних підприємствах, і у зв'язку з цим вимагання відомостей, подання яких не пов'язане з трудовими відносинами. Це питання є складовою проблеми встановлення правових гарантій щодо охорони людської гідності осіб, які наймаються на роботу. Автором формулюються пропозиції щодо законодавчого врегулювання процедури проведення тестування з урахуванням міжнародних стандартів та позитивного досвіду зарубіжних країн.

Окремо розглядаються питання збирання інформації про стан здоров'я працівника. Згідно з ч.1 ст.286 Цивільного кодексу України фізична особа має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при її медичному обстеженні. Частиною 2 даної статті забороняється вимагати та подавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагноз та методи лікування фізичної особи.

Інформація про стан здоров'я працівника буває необхідною роботодавцю для вирішення питання про можливість допуску того чи іншого працівника до виконання певної роботи. У таких випадках потрібно керуватися положеннями Кодексу практики МОП із захисту особистих даних про працівника про те, що у разі медичного обстеження роботодавець повинен бути поінформованим тільки про ті висновки, що стосуються питання про можливість використання працівника; висновки не повинні містити інформацію медичного характеру. Вони можуть, якщо це потрібно, містити вказівки на придатність до певної роботи або характер та умови роботи, що протипоказані з медичних міркувань на тимчасовій чи постійній основі.

На практиці отримання персональних даних здійснюється як шляхом подання їх працівниками, так і шляхом отримання з інших джерел. Згідно з ч.4 Закону України «Про інформацію» забороняється збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом. У Трудовому кодексі України необхідно

передбачити норму про отримання всіх персональних даних від самого працівника. Отримання персональних даних від третіх осіб можливе тільки з письмової згоди працівника. Необхідно також передбачити правові наслідки відмови працівника дати письмову згоду на отримання його персональних даних. У такому разі може слідувати відсторонення працівника від роботи, наприклад, при відсутності медичного висновку про проходження обов'язкового періодичного медичного огляду; розірвання трудового договору, якщо необхідний рівень кваліфікації працівника для виконання певної роботи не підтверджено відповідними документами; припинення трудового договору при відмові працівника на отримання допуску до відомостей, які становлять державну таємницю, за необхідності проведення робіт з використанням таких відомостей.

Законодавством також не передбачені правові наслідки відмови особи від отримання роботодавцем у третіх осіб інформації, необхідної для укладення трудового договору. Видається, що у таких випадках правомірною буде відмова в прийнятті на роботу, оскільки порушуються передбачені законодавством правила подання відповідних документів, а роботодавець у такому випадку необхідно зобов'язати повідомити працівника про причину відмови у письмовій формі.

У підрозділі 2.3. «Порядок зберігання та використання персональних даних працівника» розглядаються основні вимоги до зберігання і використання персональних даних працівника. У підрозділі пропонується закріпити у Трудовому кодексі України обов'язок роботодавця забезпечити зберігання та використання персональних даних працівника. Роботодавець повинен своїми силами та за власні кошти організувати зберігання цих даних таким чином, щоб не тільки забезпечити їхній захист від неправомірного використання або втрати, але й надати працівникові можливість реалізувати своє право на ознайомлення з усією інформацією про нього, що є (зберігається) у роботодавця.

Трудова функція низки керівників та спеціалістів безпосередньо пов'язана з використанням персональних даних працівників. Пропонується включати до трудових договорів (у випадках, передбачених законом, контрактах) з відповідними працівниками умову про нерозголошення конфіденційної інформації про персональні дані працівника, пов'язаної з виконанням ними своїх посадових обов'язків.

У дисертації пропонується закріпити у Трудовому кодексі України принципи зберігання персональних даних працівника, передбачені Кодексом практики МОП із захисту особистих даних про працівника, зокрема, такі: зберігатися повинні тільки дані, зібрані відповідно до

принципів отримання персональних даних, передбачених Кодексом; персональні дані, що підпадають під медичну конфіденційність, повинні зберігатися тільки персоналом, пов'язаним правилами лікарської таємниці, та окремо від усіх інших персональних даних; роботодавці повинні забезпечувати загальну інформацію, що регулярно оновлюється, вносити до списку характерні персональні дані про окремих працівників та про зміни, що відбуваються у цих даних; роботодавці повинні періодично засвідчуватися в тому, що персональні дані, що зберігаються, є точними, достовірними та повними; персональні дані слід зберігати стільки часу, скільки б це було виправдано конкретними цілями, крім випадків, передбачених Кодексом. Персональні дані слід зберігати та кодувати таким чином, щоб: а) працівник зміг розуміти їх; б) це не було би будь-якою дискримінацією щодо працівника.

У підрозділі 2.4. «Передача персональних даних працівника» досліджуються принципи передачі персональних даних працівника. Передача персональних даних працівника всередині організації може здійснюватися тільки спеціально уповноваженою особою, яка має доступ до цих даних. Кою таких осіб повинне бути передбачено локальним нормативно-правовим актом про порядок обробки персональних даних працівників. Передача персональних даних представникам працівників повинна здійснюватися тільки відповідно до законодавства, і повинна бути обмежена персональними даними, необхідними для виконання представниками відповідних функцій.

У дисертації пропонується закріпити у Трудовому кодексі України принципи передачі персональних даних працівника з урахуванням положень Кодексу практики МОП із захисту особистих даних про працівника. Йдеться про наступні принципи: персональні дані працівника не слід повідомляти третім особам без ясно вираженої згоди працівника, за винятком випадків, коли це необхідно: а) з метою попередити загрозу життю і здоров'ю працівника; б) відповідно до закону; в) для здійснення трудових відносин; г) для застосування кримінального законодавства; персональні дані працівника не слід повідомляти в комерційних цілях без його відома та ясно вираженої згоди; роботодавці повинні попередити тих, хто отримує персональні дані працівника, що їх можна використовувати тільки для тих цілей, для яких їх було повідомлено, та вимагати підтвердження того, що це правило було дотримано. Дане положення не поширюється на звичайний обмін даними відповідно до законодавчих вимог; внутрішню передачу персональних даних слід обмежити випадками, про які відомо працівникові; персональні дані повинні бути доступними всередині організації тільки спеціально

уповноваженим користувачам, які повинні мати доступ лише до тих персональних даних, які необхідні їм для виконання конкретних функцій, та інші принципи.

У підрозділі 2.5. «Права працівників з метою забезпечення захисту персональних даних» досліджується зміст прав працівників з метою забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця.

Чинне законодавство України зобов'язує роботодавця ознайомити працівника з кожним записом, що заноситься до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про призначення на роботу, переведення і звільнення, під розписку в особистій картці (типова відомча форма № ПІ-2), встановлює право працівника на ознайомлення з характеристикою за два тижні до проведення атестації. Статтею 11 Закону України «Про державну службу» закріплене право державних службовців безперешкодно ознайомлюватись з матеріалами, що стосуються проходження ними державної служби. Але йдеться тільки про окремі випадки.

У Трудовому кодексі України необхідно передбачити права працівників на повну інформацію про персональні дані та обробку цих даних, на безплатний доступ до цих даних та отримання копії будь-якого документу, який містить персональні дані працівника, виключення або виправлення невірних або неповних персональних даних. Однак останнє не стосується персональних даних оціночного характеру (наприклад, відомостей, що містяться у характеристиці працівника, яка, на думку працівника, є необ'єктивною). Видається, що у такому разі працівник вправі не тільки доповнити персональні дані оціночного характеру заявою, що виражає його власну точку зору, а й у судовому порядку вимагати спростування недостовірних відомостей, які містяться у такому документі, та відшкодування майнової та моральної шкоди (наприклад, якщо видана характеристика перешкоджає працевлаштуванню працівника за спеціальністю).

Працівнику слід надати право запрошувати за своїм вибором медичного фахівця для здійснення права на повну інформацію про свої персональні дані медичного характеру. Водночас необхідно передбачити форми притягнення медичних фахівців до участі в ознайомленні з медичними даними, що стосуються безпосередньо самого працівника.

Працівник вправі оскаржити у судовому порядку будь-які неправомірні дії або бездіяльність роботодавця при обробці його персональних даних. Неправомірною бездіяльністю роботодавця є, наприклад, неправомірна відмова власника інформаційних ресурсів (роботодавця) працівникові у доступі до інформації. Працівник вправі визначати своїх представників для захисту персональних даних будь-

якими способами, передбаченими законодавством. Отже, права працівника на ознайомлення з інформацією про нього, яка збирається та зберігається у роботодавця, а також на її виправлення та уточнення повинні бути забезпечені правом на оскарження в судовому порядку відмови у доступі до персональних даних.

У розділі 3 «Відповідальність за порушення норм, які регулюють обробку та захист персональних даних працівника» аналізуються положення трудового, цивільного, кримінального та адміністративного законодавства про дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну, адміністративну відповідальність осіб, винних у порушенні норм, що регулюють отримання, обробку та захист персональних даних працівника. У Трудовому кодексі України необхідно передбачити норму про відповідальність осіб, винних у порушенні законодавства про захист персональних даних працівника.

ВИСНОВКИ

У Висновках викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проєктів Трудового кодексу України, Закону України «Про захист персональних даних».

Необхідно привести трудове законодавство України у відповідність з міжнародними та європейськими стандартами захисту персональних даних працівника, врахувати позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн. У Трудовому кодексі України необхідно закріпити одне з нових трудових прав працівників – право на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя, а також передбачити юридичний механізм його захисту. Працівникам і кандидатам на посаду необхідно гарантувати свободу самостійно вирішувати, чи потрібно надавати роботодавцю інформацію особистого характеру, тобто контролювати інформацію про себе. Цю свободу можна обмежити лише законними інтересами роботодавців, держави, третіх осіб.

Для забезпечення права працівників на захист персональних даних необхідно визначити і нормативно закріпити поняття персональних даних працівника, принципи, що стосуються обробки таких даних, порядок їх зберігання і використання в організації, передачі персональних даних, індивідуальні та колективні права працівників у сфері забезпечення захисту цих даних.

Під персональними даними працівника слід розуміти будь-яку інформацію, яка стосується конкретного працівника та необхідна

роботодавцю у зв'язку із використанням праці цього працівника на підставі трудового договору.

Персональні дані працівника залежно від наявності персонального фактору поділяються на два види: 1) фактичні дані, які не підлягають суб'єктивній оцінці; 2) персональні дані оціночного характеру.

Залежно від часу подання або створення відомості, що складають персональні дані працівника, поділяються на: 1) відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу і містяться у поданих працівником документах; 2) відомості, які формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника; 3) відомості про працівника, які зберігаються у роботодавця після припинення з ним трудових правовідносин.

Під обробкою персональних даних працівника розуміється сукупність відносин, які виникають у процесі формування інформаційних ресурсів на підставі отримання, зберігання, комбінування, документування інформації про конкретного працівника, а також використання окремих документів, іншої інформації, що складає персональні дані працівника та зберігається у роботодавця.

Необхідно закріпити загальні вимоги до обробки персональних даних працівника, зокрема такі: збирання та обробка особистих даних про працівника повинні здійснюватися відповідно до закону і використовуватися виключно в цілях, пов'язаних з трудовою діяльністю працівника; особисті дані не повинні використовуватися для здійснення контролю за поведінкою працівника; збирання особистих даних про працівника не повинне вести до його дискримінації; усі особи, які мають доступ до особистих даних, зобов'язані зберігати таємницю інформації; усі особисті дані слід отримувати у самого працівника, а якщо їх необхідно отримати у третьої сторони, працівник повинен бути повідомлений заздалегідь і від нього необхідно отримати письмову згоду та ін.

Коли відомостей та вид інформації, що складають персональні дані працівника, повинні бути закріплені в локальному нормативно-правовому акті організації. Йдеться, зокрема, про необхідність визначення на локальному рівні кола питань, які відносяться до персональних даних працівника; переліку відомостей, що становлять державну, комерційну, службову таємницю; перелік відомостей, що носять конфіденційний характер; кола осіб (перелік посад), наділених правом доступу до інформації, що містить персональні дані працівників, державну, комерційну, службову таємницю; прав та обов'язків посадових осіб, які здійснюють обробку персональних даних працівників; прав працівників на ознайомлення зі своїми персональними даними, в тому числі за участю своїх представників, на отримання ними копій будь-якого запису, що

містить персональні дані, на повну інформацію про свої персональні дані та обробку цих даних тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Чернобай А.М. Поняття персональних даних працівника // Актуальні проблеми держави і права: 36. наук. праць. Вип. 22. – Одеса: Юридична літ-ра, 2004. – С. 827-833.
2. Чернобай А.М. Міжнародно-правові стандарти захисту відомостей про особу // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 18. Економіка і право: 36. наук. праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – № 3. – С. 179-191.
3. Чернобай А.М. Становлення та розвиток законодавства України про захист персональних даних працівника // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 8. – С. 40-43.
4. Чернобай А.М. Цивільно-правова відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 7. – С. 95-101.
5. Чернобай А.М. Кримінальна та адміністративна відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 10. – С. 93-99.

АНОТАЦІЯ

Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006.

Дисертація присвячується дослідженню теоретичних та практичних проблем правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника. У роботі визначається поняття персональних даних працівника, досліджується їх нормативний зміст та здійснюється класифікація. Формулюються поняття та загальні вимоги до обробки персональних даних працівника.

Досліджуються порядок отримання, зберігання та використання персональних даних працівника, а також відповідальність за порушення норм, які регулюють отримання, обробку та захист цих даних. На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду вносяться пропозиції та рекомендації

щодо вдосконалення правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника.

Ключові слова: персональні дані працівника, право на захист персональних даних працівника, обробка персональних даних працівника, зберігання та використання персональних даних працівника, передача персональних даних працівника, гарантії захисту персональних даних працівника.

АННОТАЦИЯ

Чернобай А.Н. Правовые способы защиты персональных данных работника. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия. – Одесса, 2006.

Диссертация посвящена комплексному исследованию правовых способов защиты персональных данных работника. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся правового регулирования отношений по защите персональных данных работника.

В диссертации проанализированы международные и европейские трудовые стандарты в сфере защиты персональных данных работника и сделан вывод о несоответствии национального трудового законодательства указанным стандартам. Проанализированы этапы становления и развития национального законодательства о персональных данных работника.

Впервые в отечественной науке трудового права сформулировано понятие персональных данных работника как любой информации, касающейся конкретного работника и необходимой работодателю в связи с использованием труда этого работника на основании трудового договора. Осуществлена классификация персональных данных работника по нескольким основаниям.

Дано понятие и сформулированы общие требования к обработке персональных данных работника с учетом международных трудовых стандартов, выработанных Международной организацией труда. Определены такие формы обработки персональных данных работника как получение, хранение, передача или какое-либо другое использование персональных данных работника. Сформулированы требования к сбору, хранению, использованию, передаче персональных данных работника.

Исследованы права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, которые хранятся у работодателя. Раскрыто

содержание таких прав, как право работников на получение полной информации о персональных данных и обработке этих данных; право на бесплатный доступ к персональным данным и получение копии любого документа, содержащего персональные данные работника; право на исключение или исправление неверных или неполных персональных данных; право приглашать по своему выбору медицинского специалиста для осуществления права на полную информацию о своих персональных данных медицинского характера; право на обжалование в судебном порядке любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке персональных данных работника.

Рассмотрены вопросы привлечения к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности лиц, виновных в нарушении норм, регулирующих защиту персональных данных работника.

Обоснована необходимость включения в Трудовой кодекс Украины норм, закрепляющих понятие персональных данных работника, общие требования к обработке таких данных, порядок хранения и использования в организации, передачи персональных данных, индивидуальные и коллективные права работников в сфере обеспечения защиты этих данных.

Ключевые слова: персональные данные работника, право на защиту персональных данных работника, обработка персональных данных работника, хранение и использование персональных данных работника, передача персональных данных работника, гарантии защиты персональных данных работника.

SUMMARY

Chernobay A.N. Legal means of employee's personal data protection.
– Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree, the specialty 12.00.05 – labour law, social security law. – Odessa National Academy of Law. – Odessa, 2006.

The thesis is devoted to the research of theoretical and practical problems of legal regulation of relations arising out of employee's personal data protection. The definition of employee's personal data is given, its legal concept is explored and classification is carried out. The definition and general requirements to the processing of employee's personal data are being determined.

The order of obtaining, maintenance and use of employee's personal data is explored, and also liability for the violation of the legal norms', which regulate obtaining, processing and protection of these data. On the basis of analysis of special literature, current legislation and practice of its application,

international labour standards and positive foreign legislative experience, propositions and recommendations on improvement of legal regulation of relations, arising out of employee's personal data protection, are introduced.

Key words: employee's personal data, the right of protection of employee's personal data, processing of employee's personal data, maintenance and use of employee's personal data, employee's personal data transmission, guarantees of employee's personal data protection.